Emploi et Développement social Canada
Employment and Social Development Canada

Des milieux de travail équitables, sécuritaires et productifs

Travail

Aperçu des négociations collectives au Canada 2014

Division de l'information sur le milieu du travail
Direction de la politique stratégique, de l'analyse et de l'information sur le milieu du travail
juin 2015

LT-247-08-15

Canada

Aperçu des négociations collectives au Canada 2014

Vous pouvez télécharger cette publication en ligne à : publicentre.edsc.gc.ca

Ce document est offert sur demande en médias substituts (gros caractères, braille, audio sur cassette, audio sur DC, fichiers de texte sur disquette, fichiers de texte sur DC ou DAISY) en composant le 1 800 O-Canada (1-800-622-6232). Les personnes qui utilisent un téléscripteur (ATS) doivent composer le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, 2015

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les droits de reproduction :
droitdauteur.copyright@hrsdc-rhdcc.gc.ca

PDF
Nº de cat. : Em5-3-F-PDF
ISBN/ISSN : 2368-3287

EDSC
Nº de cat. : LT-247-08-15

Table des matières

En résumé 5

Introduction 5

Une croissance économique soutenue caractérise l'année 2014 5

La consommation des ménages et les exportations sont les moteurs de la croissance économique canadienne 5

Amélioration du paysage économique aux États-Unis 6

Le Canada, un leader en matière de croissance économique parmi les économies avancées 6

Marché du travail 6

La baisse du prix du pétrole de 2014 affecte les perspectives économiques de 2015 6

Faible nombre de négociations 7

Graphique 1 : Nombre total d'ententes conclues 7

Graphique 2 : Ententes conclues selon le secteur 7

Graphique 3 : Taux d'ententes des négociations selon l'industrie 8

La majorité des employés couverts se trouve dans l'industrie de l'éducation, de la santé et des services sociaux 8

Graphique 4 : Répartition de l'emploi selon l'industrie 8

Gain salarial inférieur à»l'inflation annuelle 8

Graphique 5 : Ajustements salariaux et inflation 9

Graphique 6 : Proportion d'employés selon le gain salarial 9

Croissance salariale selon le secteur 9

Graphique 7 : Ajustements salariaux selon le secteur 9

Augmentations salariales du secteur public 9

Graphique 8 : Ajustements salariaux selon la sphère de compétence et secteur 10

Augmentations salariales du secteur privé 10

Augmentation salariale à travers les sphères de compétence 10

Graphique 9 : Ajustements salariaux selon la sphère de compétence (nombre de conventions entre parenthèses) 11

Augmentation salariale à travers les industries 11

Graphique 10 : Ajustements salariaux selon l'industrie 11

Quelques tendances notables dans les ajustements salariaux moyens 11

Tableau 1 : Ajustements salariaux moyens des»principales industries 12

Conventions en vigueur **12**

Graphique 11 : Ajustements salariaux issus des conventions collectives en vigueur, selon le secteur, 2005-2014 12

Durée des conventions collectives **13**

Graphique 12 : Durée des conventions collectives selon l'industrie, 2013 et 2014 13

Graphique 13 : Durée des conventions collectives, 2013 et 2014 13

Les clauses d'intérêt dans les conventions collectives **13**

Clauses de congés 13

Surveillance électronique 14

Motivation des employés 14

Fonds pour le multiculturalisme 14

Paiement de primes 14

Arrêts de travail **14**

Graphique 14 : Durée des arrêts de travail selon la sphère de compétence 15

Graphique 15 : Durée des arrêts de travail selon l'industrie 15

Couverture syndicale au Canada **15**

Couverture globale 15

Tableau 2 : Couverture syndicale selon la province, 2013-2014 15

Couverture syndicale par province 16

Couverture syndicale selon l'industrie 16

Graphique 16 : Taux de syndicalisation, selon l'industrie, 2013 et 2014 16

Congrès de travail, affiliations et fusions 16

Graphique 17 : Affiliation des syndicats aux congrès au Canada, 2014 16

Perspectives d'avenir **17**

EN RÉSUMÉ :

- Au total, 718 principales[1] négociations collectives ont eu lieu en 2014. Parmi ces dernières, 242 ont été conclues et visaient 723 855 employés à travers le Canada. Il s'agit d'une forte baisse par rapport aux 500 conventions conclues en 2013.

- Plus de la moitié (58 %) des employés qui ont ratifié leur convention en 2014 se trouvait dans l'industrie de l'éducation, de la santé et des services sociaux

- En 2014, la moyenne annuelle d'ajustement salarial résultant de l'ensemble des principales négociations était de 1,7 %, supérieure à la moyenne de 1,4 % enregistrée en 2013. Conformément aux tendances observées sur trois des quatre dernières années, les ajustements salariaux étaient plus élevés dans le secteur privé (2,3 %) que dans le secteur public (1,5 %). Dans le secteur public, le gain salarial moyen était également inférieur au taux d'inflation de 2014 (2,0 %)

- En 2014, les arrêts de travail ont donné lieu à 1 248 040 jours-personnes non travaillés (JPNT), le nombre le plus élevé depuis 2009. Cette importante augmentation en JPNT en 2014 était d'abord due aux grèves prolongées entamées par 42 450 enseignants des écoles publiques en Colombie-Britannique.

[1] Toutes les données présentées dans ce rapport proviennent des principales conventions collectives visant 500 employés ou plus à travers le Canada. Les résultats présentés dans ce rapport sont basés sur les données de 2014.

INTRODUCTION

Le présent rapport porte sur les résultats des négociations collectives menées au Canada en 2014. Il décrit le climat économique et celui du marché du travail de l'année précédente. Par la suite, le rapport fournit une vue d'ensemble des ententes, des règlements salariaux, de la durée des conventions, des conditions de travail négociées, des arrêts de travail et de la couverture syndicale.

Une croissance économique soutenue caractérise l'année 2014

La consommation des ménages et les exportations sont les moteurs de la croissance économique canadienne

Dans un environnement économique mondial qui se remet toujours de la récession de 2008-2009, le Canada a connu une croissance économique continue et stable en 2014. Plusieurs composantes du produit intérieur brut (PIB)[2] soulignent ce progrès :

- La consommation finale des ménages a augmenté de 2,9 % en 2014, en hausse par rapport à 2,5 % en 2013.

- L'investissement fixe des entreprises a augmenté de 0,9 % en 2014, également en hausse par rapport au taux de 0,6 % affiché en 2013.

- Le taux de croissance des exportations de biens et services avait connu une hausse notable en 2014 (4,9 %) comparé à 2013 (1,4 %).

- Bien que toujours positif, et reflétant l'attention continue accordée à la réduction du déficit, le taux de croissance des dépenses de consommation gouvernementale était plus faible en 2014 (0,3 %) qu'en 2013 (0,4 %).

[2] Statistique Canada, Produit intérieur brut aux prix constants de 2007, Tableau 380-0106.

Largement stimulé par la croissance de la consommation et des exportations, le PIB canadien a augmenté de 2,5 % en 2014, en hausse par rapport à 2,0 % en 2013.[3]

Amélioration du paysage économique aux États-Unis

À titre de principal partenaire commercial du Canada, la santé économique des États-Unis a un impact majeur sur la performance économique du Canada, particulièrement en matière de demandes pour les exportations canadiennes.

Le PIB des États-Unis a augmenté à un taux de 2,4 % en 2014, en hausse par rapport à 2,2 % en 2013[4]. Ainsi, comme un autre signe de confiance dans la reprise économique, la Réserve fédérale des États-Unis a mis fin à sa politique d'assouplissement quantitatif en octobre. En outre, le taux de chômage a baissé, passant de 7,4 % en 2013 à 6,2 % en 2014[5].

Le Canada, un leader en matière de croissance économique parmi les économies avancées[6]

Le PIB mondial a augmenté à un taux de 3,3 % en 2014, le même taux que celui de 2013. Toutefois, les économies avancées évoluent à un rythme plus lent (1,8 %) que la moyenne mondiale. En 2014, le Canada a connu une croissance plus rapide que la plupart de ces économies avancées. Par exemple, le taux de croissance du PIB du Canada était plus élevé que celui de la zone euro (0,8 %), du Japon (0,1 %), et semblable à celui du Royaume-Uni (2,6 %).

Parmi les économies en développement, le PIB a augmenté au taux de 4,4 % (en baisse par rapport au taux de 4,7 % en 2013).

[3] Statistique Canada (mars 2015), Comptes économiques canadiens, quatrième trimestre de 2014 et décembre 2014
[4] Bureau of Economic Analysis, National Income and Product Accounts Gross Domestic Product.
[5] United States Department of Labour, Unemployment Rate.
[6] Toutes les données globales du PIB proviennent du FMI (janvier 2015), Perspectives de l'économie mondiale.

Marché du travail[7]

En 2014, l'emploi a augmenté de 0,6 %, en baisse par rapport à un taux de croissance de 1,5 % en 2013. Dû en grande partie au vieillissement de la population au Canada, le taux de participation a baissé, passant de 66,5 % en 2013 à 66,0 % en 2014. L'emploi à temps partiel a augmenté à un taux plus rapide (1,6 %) que l'emploi à temps plein (0,4 %).

En 2014, le chômage a baissé à 6,9 % au Canada, en baisse par rapport à 7,1 % en 2013. Cependant, le taux de chômage variait selon la région. Les taux de chômage étaient relativement élevés dans les Provinces de l'Atlantique : 11,9 % à Terre-Neuve-et-Labrador; 10,6 % à l'Île-du-Prince-Édouard et Nouveau-Brunswick, 9,9 %. Le taux de chômage était le plus bas en Saskatchewan (3,8 %) et en Alberta (4,7 %).

Le nombre de personnes qui connaissent un chômage à long terme[8] reste supérieur aux niveaux antérieurs à la récession de 2008-2009[9]. Quoique le nombre de personnes connaissant un chômage d'une durée de 27 semaines ou plus a baissé de 2,3 % entre 2013 et 2014, ce groupe constitue 20,0 % du nombre total des personnes sans emploi. Comparativement, en 2007, le nombre de personnes connaissant un chômage d'une durée de 27 semaines ou plus s'établissait à 13,3 % du nombre total des personnes sans emploi.

La baisse du prix du pétrole de 2014 affecte les perspectives économiques de 2015

Dû en grande partie à une offre excédentaire en pétrole sur le marché, les prix du pétrole ont chuté de 106 $US le baril en juin 2014 à 59 $US en décembre[10].

[7] Toutes les données sur la population active proviennent de Statistique Canada, estimations de l'Enquête sur la population active, Tableau 282-0002.
[8] Chômage d'une durée de 27 semaines ou plus.
[9] Toutes les données sur la durée du chômage proviennent de Statistique Canada, estimations de l'Enquête sur la population active, durée du chômage, Tableau 282-0048.
[10] U.S. Energy Information Administration, Cushing, OK WTI Spot Price FOB.

Les répercussions des faibles prix du pétrole n'ont pas été ressenties immédiatement à l'échelle de toute l'économie en 2014, même si les consommateurs ont constaté une importante réduction des prix de l'essence durant le deuxième semestre de l'année.

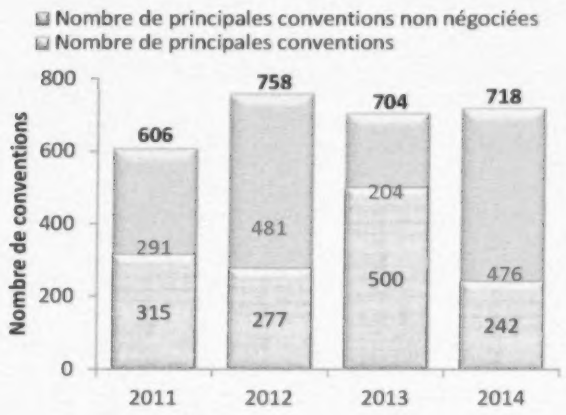
La Banque du Canada prévoit que la baisse du prix du pétrole aura un effet négatif sur l'économie globale en 2015[11] et que la reprise de la croissance du PIB n'est pas prévue avant le deuxième trimestre 2016[12]. La Banque prévoit une augmentation du chômage dans le secteur de l'énergie et un ralentissement du marché immobilier dans les régions productrices de pétrole. Les revenus gouvernementaux générés par le biais d'impôts et des redevances sur le pétrole et le gaz vont également diminuer. Même s'il est prévu que l'effet global sur l'économie sera négatif, le secteur de la fabrication profite des faibles coûts de transport et de la forte demande d'exportations canadiennes de la part des États Unis.

Dans ce contexte économique et du marché du travail, le reste du rapport examine les évolutions des négociations collectives au cours de l'année précédente.

FAIBLE NOMBRE DE NÉGOCIATIONS

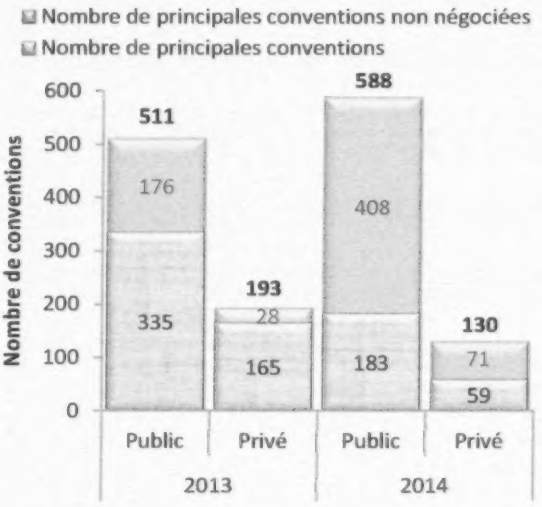
Au total, 718 principales négociations étaient en cours en 2014, dont 208 ont été reportées de 2013 (Graphique 1). Même s'il y a eu plus de négociations en 2014 qu'en 2013, peu d'ententes ont été conclues.

Graphique 1 : Nombre total d'ententes conclues



Entre janvier et décembre 2014, 242 ententes visant 723 855 employés ont été conclues à travers le Canada. Parmi ces ententes, 183 (visant 571 665 employés) ont été signées dans le secteur public. Les 59 ententes restantes ont été conclues dans le secteur privé et visaient 152 190 employés (Graphique 2). Dans la sphère de compétence fédérale, 74 principales ententes ont été conclues. Parmi ces dernières, 22 ont été signées à la fin de décembre 2014 et visaient 42 670 employés.

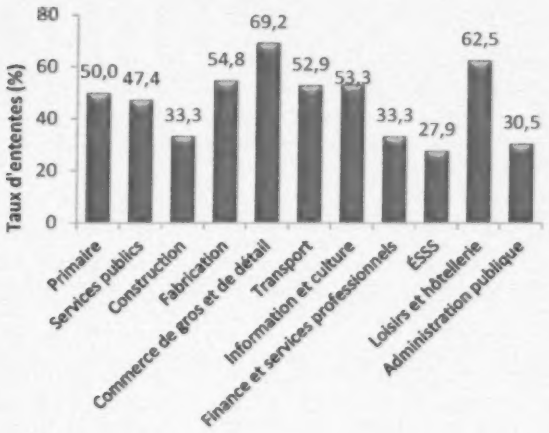
Graphique 2 : Ententes conclues selon le secteur



[11] Banque du Canada (janvier 2015). *Rapport sur la politique monétaire.*
[12] Banque du Canada (avril 2015), *Sommaire du rapport sur la politique monétaire.*

Parmi toutes les industries, celle de l'éducation, de la santé et des services sociaux (ÉSSS) comptait le plus grand nombre d'ententes conclues (114). Toutefois, ceci représente un taux d'ententes de 27,9 %, soit le plus faible de toutes les industries (Graphique 3). Par contre, le secteur du commerce de gros et de détail avait le taux d'ententes le plus élevé avec 69,2 % (9 ententes sur 13 ont été conclues).

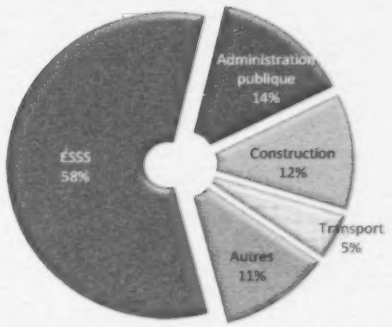
Graphique 3 : Taux d'ententes des négociations selon l'industrie



LA MAJORITÉ DES EMPLOYÉS COUVERTS SE TROUVE DANS L'INDUSTRIE DE L'ÉDUCATION, DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

Plus de la moitié (58 %) des employés qui ont ratifié leurs conventions en 2014 se trouvait dans l'industrie de l'ÉSSS. Le deuxième pourcentage en importance d'employés couverts se trouvait dans l'administration publique (14 %) (Graphique 4).

Graphique 4 : Répartition de l'emploi selon l'industrie



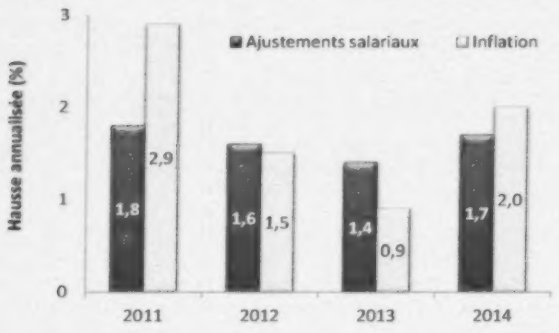
Parmi l'ensemble des employés visés par les conventions conclues en 2013, l'ÉSSS compte également la plus grande proportion (43 %). Toutefois, les employés de l'industrie de la construction représentaient le deuxième groupe le plus important (27 %) cette année-là.

GAIN SALARIAL INFÉRIEUR À L'INFLATION ANNUELLE

En 2014, la moyenne annuelle d'ajustement salarial (1,7 %) était inférieure au taux d'inflation (2,0 %) (Graphique 5). Selon la Banque du Canada, en 2015, le taux d'inflation projeté s'établirait entre 0,8 et 1,4 % et se maintiendrait autour de 2 % en 2016 et 2017[13]. Par conséquent, le salaire réel de plusieurs employés visés par les conventions conclues en 2014 pourrait diminuer pendant la durée de leurs conventions.

[13] Banque du Canada (avril 2015), *Sommaire du rapport sur la politique monétaire*.

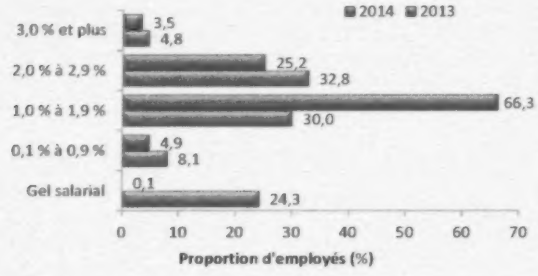
Graphique 5 : Ajustements salariaux et inflation



Dans le cadre des ententes conclues en 2014, plus de deux tiers des employés ont reçu des ajustements salariaux allant de 1,0 à 1,9 %, soit une hausse de 30 % par rapport à 2013. De plus, 29 % des employés ont obtenu un ajustement salarial supérieur à 1,9 %, et les 5 % restant ont reçu moins de 1,0 % (Graphique 6).

En 2014, seulement 0,1 % des employés ont fait l'objet d'un gel salarial. Il s'agit d'un changement important par rapport à 2013 où environ un quart des employés ont reçu 0 % d'augmentation.

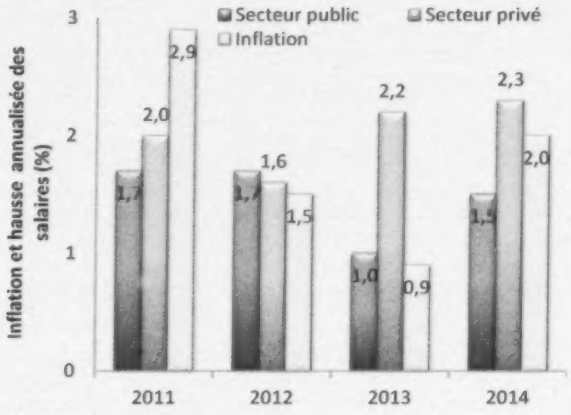
Graphique 6 : Proportion d'employés selon le gain salarial



Croissance salariale selon le secteur

En 2014, trois quarts de l'ensemble des conventions (76 %) ont été conclues dans le secteur public, comparativement à 67 % en 2013. Les employés du secteur privé ont reçu une augmentation salariale moyenne plus élevée (2,3 %) que ceux du secteur public (1,5 %). Les salaires du secteur privé ont été plus élevés que dans le secteur public sur trois des quatre dernières années. En 2014, la moyenne d'augmentation salariale dans le secteur public était également inférieure au taux d'inflation (Graphique 7).

Graphique 7 : Ajustements salariaux selon le secteur



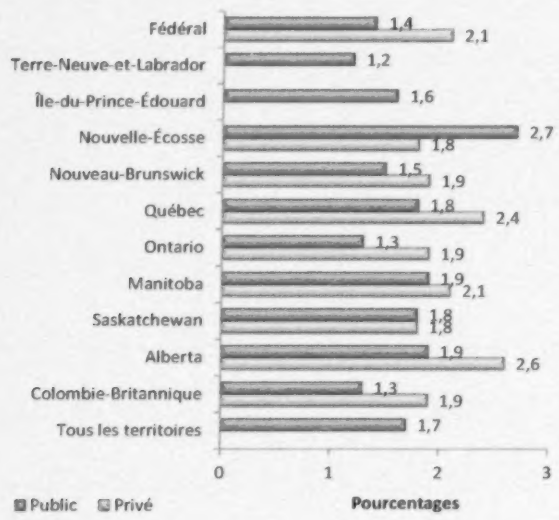
Augmentations salariales du secteur public

En 2014, au total, 183 conventions ont été négociées dans le secteur public, visant 571 665 employés. Les employés du secteur public ont reçu un ajustement salarial moyen plus élevé en 2014 (1,5 %) qu'en 2013 (1,0 %).

La moitié[14] des conventions du secteur public ont été négociées en Ontario et en Colombie-Britannique, et ces sphères de compétence comportaient aussi la plus forte proportion d'employés (61 %). Cependant, les gains salariaux qu'ils ont reçus (en moyenne 1,3 % pour les deux) se situaient parmi les plus faibles augmentations (Graphique 8).

[14] Parmi les conventions fournies au Programme du travail qui incluent l'information sur l'ajustement salarial.

Graphique 8 : Ajustements salariaux selon la sphère de compétence et secteur



La moyenne d'augmentation salariale la plus élevée dans le secteur public (2,7 %) a été enregistrée en Nouvelle-Écosse pour 3 990 employés (trois conventions). À Terre-Neuve-et-Labrador, 15 170 employés couverts par quatre conventions ont reçu la plus faible moyenne d'ajustement (1,2 %).

Dans la sphère de compétence fédérale, 10 conventions visant 20 170 employés du secteur public ont donné lieu à un ajustement moyen de 1,4 %. La majorité (77 %) de ces employés a reçu des augmentations salariales moyennes situées entre 1,0 et 1,9 %, aucun employé n'ayant obtenu un ajustement de plus de 1,9 %.

Parmi les territoires, une seule convention a été conclue : le gouvernement du Nunavut et 710 employés du secteur public ont convenu d'un ajustement salarial de 1,7 %.

Augmentations salariales du secteur privé

Dans le secteur privé, au total 59 conventions visant 152 190 employés ont été conclues. Le plus grand nombre de conventions du secteur privé[15] a été conclu en Ontario (17) et au Québec (11), et elles incluaient une augmentation moyenne de 1,9 % et 2,4 % respectivement.

La moyenne d'augmentation salariale la plus élevée du secteur privé (2,6 %) a été enregistrée en Alberta et a été accordée à 5 620 employés couverts par quatre conventions. La plus faible augmentation (1,8 %) a été enregistrée en Nouvelle-Écosse (deux conventions, 3 700 employés) et en Saskatchewan (deux conventions, 1 250 employés).

Dans la sphère de compétence fédérale, 10 conventions ont été conclues visant 10 990 employés qui ont obtenu un ajustement salarial moyen de 2,1 %. Par ailleurs, 38 % des employés de la sphère de compétence fédérale (représentant la plus forte proportion d'employés) ont reçu des augmentations salariales moyennes situées entre 2,0 et 2,9 %.

Aucune convention n'a été signée dans le secteur privé de Terre-Neuve-et-Labrador, de l'Île-du-Prince-Édouard ou de tout autre territoire au cours de l'année.

Augmentation salariale à travers les sphères de compétence

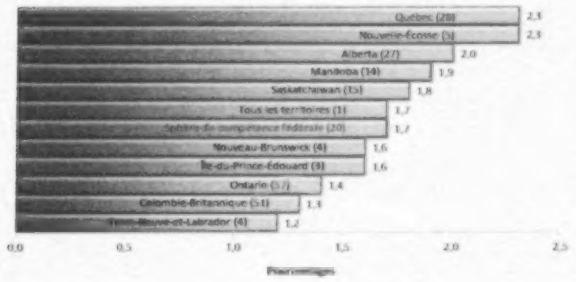
Dans la sphère de compétence fédérale, le gain salarial moyen était semblable à celui des sphères de compétence provinciale (1,7 %). Parmi les sphères de compétence provinciale, le gain salarial le plus élevé (2,3 %) a été enregistré dans deux provinces :

- Québec : un total de 100 030 employés de la province étaient couverts par 29 conventions;
- Nouvelle-Écosse : 7 690 employés étaient couverts par cinq conventions.

L'Ontario et la Colombie-Britannique ont enregistré le plus grand nombre de conventions (57 et 48 respectivement). Les employés couverts par ces conventions ont reçu des ajustements salariaux moyens inférieurs à la moyenne nationale (1,4 % et 1,3 % respectivement) (Graphique 9).

[15] Parmi les conventions fournies au Programme du travail qui incluent l'information sur l'ajustement salarial.

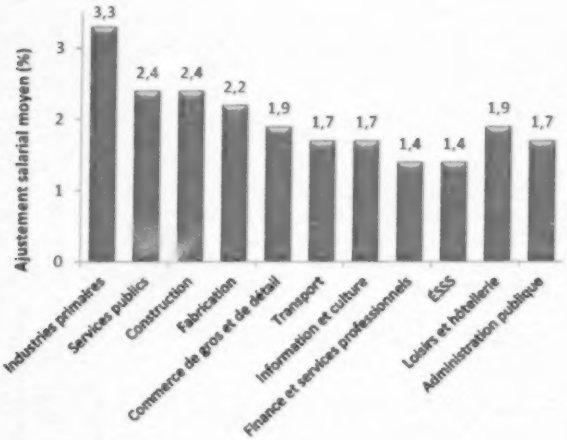
Graphique 9 : Ajustements salariaux selon la sphère de compétence (nombre de conventions entre parenthèses)



Augmentation salariale à travers les industries

Dans l'ensemble des industries, les employés des industries primaires ont reçu l'ajustement salarial moyen le plus élevé (3,3 %) (Graphique 10). Même si uniquement deux conventions (visant 1 110 employés) ont été signées en 2014, l'industrie primaire a négocié les gains salariaux les plus élevés pendant trois années consécutives (2012-2014). Du fait que ce groupe industriel inclut des organisations du domaine de l'extraction du pétrole et du gaz, il sera intéressant de voir si la chute du prix du pétrole au cours du dernier semestre 2014 a un quelconque effet sur les négociations salariales en 2015.

Graphique 10 : Ajustements salariaux selon l'industrie



Par contre, l'industrie de l'ÉSSS (représentant 58 % du total des employés couverts par 105 conventions) a enregistré la moyenne d'augmentation salariale la plus faible au taux de 1,4 %. Ce gain salarial représente une importante amélioration pour les employés de l'ÉSSS, comparativement à la moyenne d'augmentation salariale de 0,7 % reçue en 2013. L'augmentation salariale élevée de 2014 était due en partie à l'augmentation salariale de 7,25 % (sur six ans) reçue par environ 42 000 enseignants en Colombie-Britannique à la fin de leur grève en septembre. Par conséquent, même si un grand nombre d'enseignants en Colombie-Britannique a reçu une augmentation salariale substantielle, l'ÉSSS a enregistré la plus faible moyenne parmi toutes les industries, en raison des mesures de contrôle de coûts mises en place dans la plupart des provinces.

Outre l'industrie primaire, cinq autres industries avaient une croissance salariale supérieure à la moyenne nationale (1,7 %) :

- services (2,4 % sur neuf conventions);
- construction (2,4 % sur six conventions);
- fabrication (2,2 % sur 17 conventions);
- commerce de gros et de détail (1,9 % sur neuf conventions); et
- loisirs et hôtellerie (1,9 % sur 10 conventions).

QUELQUES TENDANCES NOTABLES DANS LES AJUSTEMENTS SALARIAUX MOYENS

Les conditions divergentes de l'économie et du marché du travail jouent un rôle dans les augmentations salariales à travers le Canada. Par exemple en 2014, plusieurs provinces ont restreint leurs dépenses pour contrôler les déficits budgétaires; l'Alberta a connu une baisse des prix du pétrole; et dans plusieurs provinces de l'Ouest canadien, les marchés du travail était tendus. Toutes ces circonstances, parmi d'autres, ont exercé une pression sur les ajustements salariaux.

Par conséquent, aucune tendance uniforme n'a émergé dans les ajustements salariaux à travers le Canada en 2014.

Dans la sphère de compétence fédérale, 20 conventions, 10 dans chacun des secteurs public et privé, donnaient lieu au plus faible gain salarial (1,7 %) depuis 2010. Les règlements du secteur public de la sphère de compétence fédérale ont enregistré la plus faible moyenne de croissance salariale depuis 1996. Depuis 2010, les gains salariaux du secteur privé de la sphère de compétence fédérale se sont maintenus autour de 2,0 %.

Au cours des cinq dernières années, les ajustements salariaux ont fluctué au sein des industries (Tableau 1). Dans l'industrie de la construction, les augmentations salariales moyennes se sont établies autour de 2,0 % ou plus, tandis que celles de l'industrie de l'ÉSSS n'ont pas dépassé 1,6 %. L'industrie de l'information et de la culture est restée à 1,7 %, seule industrie où aucun changement n'a été observé dans les gains salariaux au cours des trois dernières années.

Tableau 1 : Ajustements salariaux moyens des»principales industries

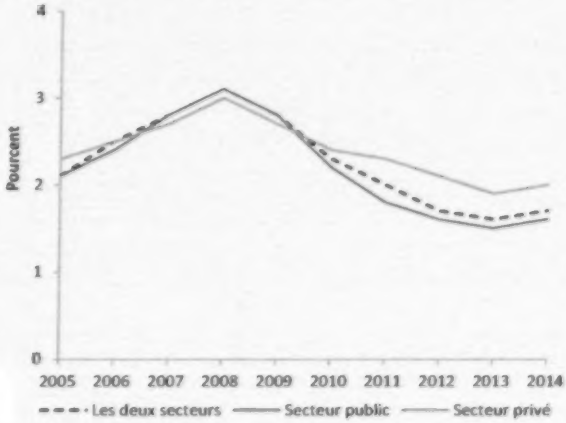
	2010	2011	2012	2013	2014
Construction	2,4	1,8	2,9	2,2	2,4
Fabrication	1,4	1,9	0,9	1,9	2,2
Transport	2,2	2,3	1,9	2,0	1,7
Information et culture	0,8	1,9	1,7	1,7	1,7
ÉSSS	1,6	1,5	1,5	0,7	1,4
Administration publique	1,5	1,9	1,8	1,4	1,7

CONVENTIONS EN VIGUEUR

Les sections précédentes mettaient l'accent sur les ajustements salariaux issus des conventions ratifiées en 2014. Dans cette section, nous examinons les ajustements salariaux issus des «conventions en vigueur». Les conventions en vigueur sont celles qui étaient «en vigueur» durant l'année, quelle que soit l'année où elles ont été négociées. Ceci n'inclut pas uniquement les conventions ratifiées en 2014, mais également les conventions qui ont été négociées avant 2014.

En 2014, 1 070 conventions collectives étaient en vigueur. Elles ont donné lieu à une augmentation salariale moyenne de 1,7 % à 2,9 millions d'employés. Ceci représente une légère augmentation par rapport à 2013 où 3,0 millions d'employés (couverts par 1 113 conventions collectives en»vigueur), ont reçu un ajustement salarial moyen de 1,6 % (Graphique 11).

Graphique 11 : Ajustements salariaux issus des conventions collectives en vigueur, selon le secteur, 2005-2014



En 2014, la moyenne d'augmentation salariale des conventions en vigueur dans le secteur public était faible (1,6 %) comparativement à celle du secteur privé (2,0 %). Dans la sphère de compétence fédérale, l'augmentation salariale moyenne était de 2,3 %, tandis que dans les sphères de compétence provinciale, elle s'établissait à 1,6 %.

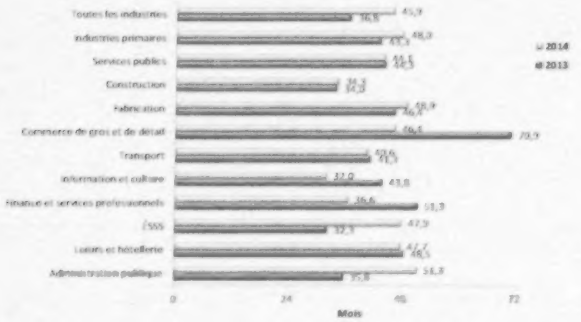
Dans l'ensemble des industries, les employés de l'industrie primaire ont reçu l'ajustement salarial moyen le plus élevé (3,0 %), tandis que les employés du commerce de gros et de détail ont obtenu le plus faible (0,5 %). Les employés de l'éducation, de la santé et des services sociaux ont reçu des augmentations salariales modestes (1,4 %) ainsi que ceux de l'administration publique (1,9 %).

DURÉE DES CONVENTIONS COLLECTIVES

La durée moyenne de l'ensemble des principales conventions conclues en 2014 était de 45,9 mois, soit une durée plus longue que la moyenne de 36,8 mois en 2013.

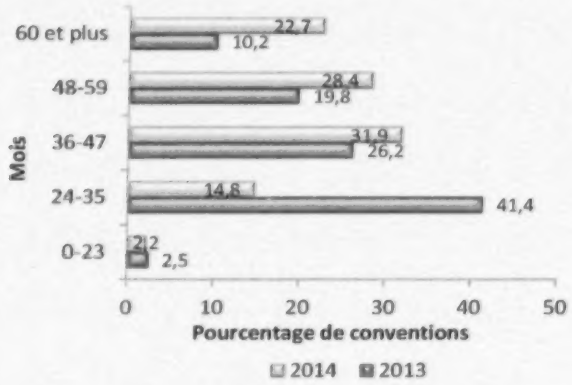
Dans la sphère de compétence fédérale, les conventions avaient une durée moyenne de 36 mois, tandis que les ententes des sphères de compétence provinciale avaient une durée moyenne de 46 mois. Parmi toutes les industries, celle de l'administration publique avait les plus longues conventions avec une durée moyenne de 51,3 mois (Graphique 12).

Graphique 12 : Durée des conventions collectives selon l'industrie, 2013 et 2014



En 2014, la proportion des conventions conclues avec une durée moyenne de quatre ans et plus a accru considérablement à 51,1 %, de 30,0 % en 2013. La proportion des ententes conclues avec une durée de deux à quatre ans a baissé de 67,6 % en 2013, à 46,7 % en 2014. La majorité (83 %) des conventions de 2014 avait une durée de plus de trois ans (Graphique 13).

Graphique 13 : Durée des conventions collectives, 2013 et 2014



LES CLAUSES D'INTÉRÊT DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES[16]

Les employeurs et les syndicats sont fortement intéressés à s'adapter aux nouvelles réalités sociales et économiques en élaborant des clauses innovatrices, au cours des négociations collectives. Certaines de ces clauses, tirées des conventions collectives canadiennes négociées en 2014, sont présentées ci-dessous.

Clauses de congés

- ***Congé de deuil*** : la Manitoba Teachers' Society et la St. James-Assiniboia School Division ont négocié une nouvelle clause permettant à 630 enseignants de l'élémentaire et du secondaire d'avoir un jour de congé annuel additionnel payé en cas de décès parmi les amis ou les voisins.

- ***Congé pour don d'organe :*** le gouvernement de la Saskatchewan et le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) ont convenu d'une nouvelle clause de congé médical pour don d'organe. La clause accorde, aux employés

[16] Les clauses d'intérêt issues des conventions collectives représentent des solutions innovatrices pour les parties, notamment : collaboration patronale-syndicale, organisation du travail (p. ex., flexibilité fonctionnelle, travail d'équipe), gestion du temps de travail, formation et rémunération, etc.

qui font un don de moelle osseuse ou d'un organe, un congé payé pendant la période de guérison post-opératoire.

- ***Congé payé pour fonction officielle*** : les régies régionales de la santé et Manitoba Nurses' Union ont négocié des clauses qui permettront aux infirmières de prendre un congé payé pour des *fonctions d'accompagnement* et *de témoin*. Avant cette nouvelle clause, les infirmières devaient prendre un congé non payé pour assumer ce genre de responsabilités liées au milieu de travail.

- ***Congé parental*** : la Ville de Regina et le SCFP ont convenu d'une nouvelle clause concernant le congé parental. La nouvelle clause permet aux employés permanents, ayant au moins une année de service, en congé parental, d'adoption ou de maternité, de recevoir une allocation supplémentaire de 10 % de leur paie normale, à condition de signer une entente de retour de service d'une année.

- ***Congé de participation aux compétitions*** : le gouvernement de la Nouvelle-Écosse et les pompiers volontaires ont ajouté une nouvelle clause à leur convention collective pour faciliter la participation des employés aux compétitions internationales. En vertu de cette clause, aucun effort ne sera ménagé (en fonction des besoins opérationnels) pour accorder un congé autorisé aux employés participant à titre d'athlètes ou d'officiels aux compétitions internationales.

Surveillance électronique

Dans le cadre de la même convention susmentionnée, la Manitoba Teachers' Society et la St. James Assiniboia School Division ont également convenu d'une clause qui interdit à l'employeur d'utiliser des données obtenues à partir d'un système de positionnement global pour discipliner les employés.

Motivation des employés

Saskatchewan Association of Health Organizations et Service Employees International Union ont négocié une nouvelle clause qui permettrait au syndicat de formuler leur avis relativement à l'élaboration de tout programme de mentorat. Les nouvelles sessions d'orientation payées et l'élaboration de programmes employeur-employé devraient créer une opportunité pour le syndicat de participer activement à la formation et au mentorat.

Fonds pour le multiculturalisme

JBS Lakeside Canada Inc. a accepté d'accorder 15 000 $ aux employés de l'Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce pendant la première année de leur convention, et des montants moins élevés au cours des années suivantes, pour le développement d'un fonds pour le multiculturalisme. Les parties ont également convenu d'établir un nouveau comité patronal-syndical pour discuter de l'utilisation par l'entreprise du programme des travailleurs étrangers temporaires.

Paiement de primes

Tbay Tel et la Fraternité internationale des travailleurs en électricité ont négocié un nouveau programme d'incitatifs au rendement, pour accorder aux travailleurs une prime annuelle allant de 0,5 à 1,5 % des gains normaux et d'indemnités d'heures supplémentaires. Un comité d'audit décidera du montant exact de la prime selon la performance de l'entreprise par rapport à diverses mesures.

ARRÊTS DE TRAVAIL

Entre janvier et décembre 2014, il y a eu 16 principaux arrêts de travail impliquant 70 091 employés. Parmi ces arrêts de travail, un seul a eu lieu dans la sphère de compétence fédérale et impliquait 536 employés de Cameco Corporation en Saskatchewan.

En 2014, les arrêts de travail ont résulté en 1 248 040 jours-personnes non travaillés (JPNT)[17] avec une durée moyenne de 8,8 jours. Les arrêts de travail du secteur privé avaient une plus longue durée (14,4 jours) que ceux du secteur public (6,2 jours). Étant donné que la majorité des

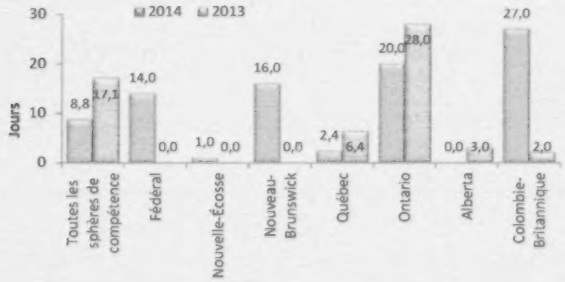
[17] Les JPNT sont calculés en multipliant la durée d'une grève (en jours) par le nombre de travailleurs impliqués dans l'arrêt de travail.

négociations de 2014 ont eu lieu dans le secteur public, la plupart des arrêts de travail (69 %) ont également eu lieu dans ce secteur.

En 2014, les JPNT ont augmenté de 40 % par rapport à 2013 et étaient à leur plus haut niveau depuis 2009. Cette importante augmentation des JPNT en 2014 était due aux grèves prolongées entamées par 42 450 enseignants des écoles publiques en Colombie-Britannique. La province représentait à elle seule 92 % des JPNT en 2014.

La plus longue durée d'arrêt de travail a été enregistrée en Colombie-Britannique (27 jours), suivie de l'Ontario (20 jours), du Nouveau-Brunswick (16 jours). L'unique arrêt de travail dans la sphère de compétence fédérale a duré 14 jours (Graphique 14).

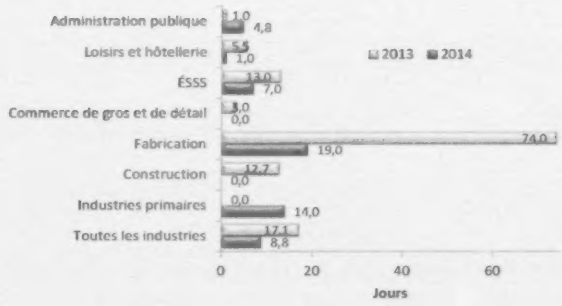
Graphique 14 : Durée des arrêts de travail selon la sphère de compétence



Selon l'industrie, la plus grande proportion des arrêts de travail a eu lieu dans l'ÉSSS (sept arrêts de travail). Il y a eu quatre arrêts de travail dans l'administration publique, trois dans la fabrication et un dans chacune des industries du primaire et des loisirs et de l'hôtellerie.

Beaucoup moins longue que la durée de 2013, la durée moyenne des arrêts de travail était la plus élevée dans l'industrie de la fabrication (19,0 jours). Parmi les industries qui ont connu un arrêt de travail, celle des loisirs et de l'hôtellerie a enregistré la plus courte durée moyenne (1,0 jours) (Graphique 15).

Graphique 15 : Durée des arrêts de travail selon l'industrie



COUVERTURE SYNDICALE AU CANADA

Couverture globale

En 2014, au total 4,6 millions de travailleurs étaient couverts par des conventions collectives, une baisse de 1,5 % comparé à 2013. Ceci représente un taux de couverture syndicale de 30,4 %, en baisse par rapport à 31,1 % en 2013 (Tableau 2).

Les secteurs public et privé ont connu une baisse de couverture syndicale de 2013 à 2014. Dans le secteur public, la couverture a baissé de 75,2 à 74,8 %, et dans le secteur privé, elle a baissé de 17,5 à 16,8 %.

Tableau 2 : Couverture syndicale selon la province, 2013-2014

	Travailleurs couverts (en milliers)		Couverture syndicale (pourcentage)	
	2013	2014	2013	2014
Canada	4 658,9	4 587,0	31,1	30,4
Terre-Neuve-et-Labrador	88,0	81,4	40,1	37,8
Île-du-Prince-Édouard	21,6	20,3	34,5	32,3
Nouvelle-Écosse	117,5	119,3	30,1	30,8
Nouveau-Brunswick	90,8	88,8	28,9	28,6
Québec	1 389,7	1 376,6	39,6	39,3
Ontario	1 604,4	1 572,4	27,8	27,0
Manitoba	192,0	192,4	35,6	35,4
Saskatchewan	157,3	153,4	34,3	33,3
Alberta	418,4	418,5	22,6	22,1
Colombie-Britannique	579,3	564,0	31,3	30,0

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active (CANSIM, tableau 282-0078).

Couverture syndicale par province

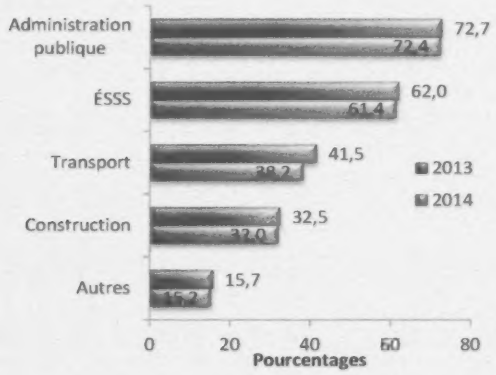
La couverture syndicale a légèrement baissé entre 2013 et 2014 dans toutes les provinces, à part la Nouvelle-Écosse qui a enregistré une augmentation d'environ un point de pourcentage. La plus grande baisse de couverture syndicale (2,4 points de pourcentage) a été observée à Terre-Neuve-et-Labrador.

Couverture syndicale selon l'industrie

L'industrie de l'administration publique a gardé le taux le plus élevé de syndicalisation avec 72,4 % d'employés couverts par une convention collective (Graphique 16).

Aucune industrie n'a enregistré une augmentation du taux de syndicalisation entre 2013 et 2014. La plus grande baisse a eu lieu dans l'industrie du transport où le taux de syndicalisation a chuté de 3,3 points de pourcentage.

Graphique 16 : Taux de syndicalisation, selon l'industrie[18], 2013 et 2014



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, (CANSIM, tableau 282-0078)[19].

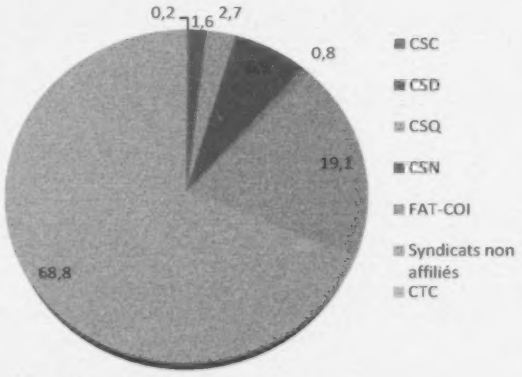
Congrès de travail, affiliations et fusions

Les syndicats adhèrent à des congrès de travail pour diverses raisons, notamment : accès aux recherches, analyses, à l'éducation, défense; et la représentation à l'échelle nationale et internationale.

En 2014, le Congrès du travail du Canada (CTC) a représenté la majorité (68,8 %) des travailleurs couverts par des conventions collectives (Graphique 17).

Ce taux n'a pratiquement pas changé depuis 2013 (68,9 %). Le pourcentage des travailleurs couverts qui n'étaient pas affiliés à un congrès a légèrement augmenté en passant de 18,8 % en 2013 à 19,1 % en 2014.

Graphique 17 : Affiliation des syndicats aux congrès[20] au Canada, 2014



[18] Les employés des industries de l'administration publique, de l'éducation, de la santé et des services sociaux, du transport et de la construction représentent 89 % de l'ensemble des employés qui étaient couverts par des conventions conclues en 2014. Toutes les autres industries ont été regroupées dans la catégorie «autres».

[19] Statistique Canada produit des rapports séparés sur les employés de l'éducation, de la santé et des services sociaux, et des soins de santé et d'aide sociale, tel que défini par le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN). Le Programme du travail regroupe ces deux catégories d'industries pour composer le groupe industriel de l'éducation, de la santé et des services sociaux (ÉSSS).

[20] Confédération des syndicats canadiens (CSC); Centrale des syndicats démocratiques (CSD); Centrale des syndicats du Québec (CSQ); Confédération des syndicats nationaux (CSN); Fédération américaine du travail et congrès des organisations industrielles (FAT-COI); Congrès du travail du Canada (CTC)

En 2014, quatre syndicats qui n'étaient affiliés à aucun congrès se sont affiliés :

- L'Association des professeurs(es) du Campus Notre-Dame-de-Foy (115 membres) s'est affiliée à la Confédération des syndicats nationaux (CSN);
- le Syndicat des professeures et professeurs de l'Université du Québec en Outaouais (222 membres) s'est affilié à la CSN;
- le Syndicat des salariés de Vic Royal (241 membres) s'est affilié à la Centrale des syndicats démocratiques (CSD); et
- le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau-Québec-local 610 (432 membres) s'est affilié au CTC.

Une fusion a eu lieu en 2014[21] : l'Association des professeurs de l'Université Wilfrid-Laurier et ses 583 membres se sont joints à la Fédération des enseignantes/enseignants des écoles secondaires de l'Ontario.

PERSPECTIVES D'AVENIR

Le Programme du travail projette des activités de négociation collective modérées en 2015[22]. Environ deux millions d'employés vont négocier près de 650 conventions collectives. Parmi ces dernières, 85 ententes visant 322 921 employés dans la sphère de compétence fédérale feront l'objet de négociations en 2015.

Les salaires vont probablement demeurer l'enjeu de toutes les principales négociations collectives en 2015. Le Programme du travail projette un ajustement salarial moyen de 1,8 % dans le cadre des principales négociations collectives prévues en 2015. Les employés qui ratifient leurs conventions en 2015 pourraient voir leur salaire réel baisser pendant la durée de ces conventions, si l'inflation reste aux alentours de la cible de 2,0 % de la Banque du Canada.

[21] Selon l'information disponible au moment de la publication.
[22] Prévision complétée en novembre 2014.

La croissance économique sera également la priorité pour les employeurs et les syndicats en 2015 et au-delà. En avril, la Banque du Canada a indiqué que l'économie avait «stagné» durant le premier trimestre de 2015 en raison de la chute des prix du pétrole[23]. Toutefois, la Banque prédit que la croissance du PIB va s'accélérer au cours du second trimestre 2015 pour s'accroître à un taux situé entre 1,9 et 2,5 % d'ici 2017. Cette croissance pourrait être soutenue par la dynamique de l'économie américaine. L'amélioration de l'économie américaine, combinée à la faible valeur du dollar canadien, pourrait entraîner une demande accrue des exportations canadiennes en 2015, et se traduire ainsi par un impact positif sur la croissance des emplois au Canada.

Par ailleurs, comme exportateur net de pétrole, les marchés de travail de certaines provinces sont sensibles au prix du pétrole. Si le prix du pétrole reste bas, le chômage, surtout dans les régions productrices de pétrole, va probablement augmenter. Étant donné que les prix du pétrole ont une forte incidence sur l'économie de l'Alberta (et dans une moindre mesure, celles de la Saskatchewan et de Terre-Neuve-et-Labrador), le marché pétrolier instable pourrait éroder la confiance des investisseurs et des consommateurs, et ralentir la croissance des emplois et le marché immobilier dans la province. En outre, une grande partie des recettes des gouvernements provinciaux et fédéral est collectée par le biais des redevances et des impôts sur l'industrie du pétrole et du gaz. Une baisse des recettes pourrait amener les gouvernements à s'efforcer de contenir plus vigoureusement les charges salariales.

Le Conference Board prévoit[24] que les salaires, la productivité et la compétitivité des entreprises seront les principales priorités des employeurs en 2015. On s'attend à ce que les syndicats se concentrent sur les salaires, la sécurité d'emploi et les prestations de maladie. Outre les salaires, quelques autres sujets devraient bénéficier d'une attention considérable à la table de négociation. On s'attend également à ce que les dispositions

[23] Banque du Canada (avril 2015), Sommaire de rapport de politique monétaire.
[24] Conference Board du Canada (2014), *Canada's Compensation Planning Outlook 2015.*

de congé de maladie et de passifs au titre des retraites soient les points à discuter dans les négociations du secteur public, tandis que les employés du secteur privé mettraient l'accent sur la santé mentale et le stress au travail. Le vieillissement de la main-d'œuvre continuera d'être un défi pour le marché du travail dans son ensemble. Il reste à voir l'impact de cette question sur les résultats des négociations en 2015.